

Curriculum für den ÖVNLP-Coach

Erstellung durch die Ausbildungskommission des ÖVNLP, Sabine Müller, Ingrid Blessing.
Gültig ab Bestätigung und Genehmigung durch den ÖVNLP-Vorstand.

Inhaltsverzeichnis:

- 1. Anforderung an die TeilnehmerInnen**
- 2. Dauer und Umfang der Ausbildung**
- 3. Supervision**
- 4. Durchführung der Ausbildung**
- 5. Diplomarbeit**
- 6. Inhalte und Methoden der Ausbildung**
- 7. Grundhaltung des Coaches**
- 8. Zwischenprüfung**
- 9. Rückblick und Supervision anhand der Fallbeispiele**
- 10. Anerkennungskriterien zum Lehrcoach, ÖVNLP**
- 11. Übergangsregelung**

1. Anforderung an die TeilnehmerInnen

Das Mindestalter bei der Diplomübergabe ist 24 Jahre.
3 Jahre Berufserfahrung.
50 Stunden Gruppenselbsterfahrung

2. Dauer und Umfang der Ausbildung

Die Erlangung des Diploms des ÖVNLP-Coach kann auf zwei Ausbildungswegen erreicht werden.

Direkter Weg mit frühzeitiger Spezialisierung auf Coaching beinhaltet:

NLP-Resonanz-Coaching-Ausbildung: 192 Lehreinheiten, in 24 Tagen, 150 Stunden fachliche praktische Arbeit,
Practitionermodul mit systemischen Zusatzqualifikationen mit 75 Lehreinheiten.
Ausbildung zum Master-Practitioner mit 180 Lehreinheiten und 45 Lehreinheiten Supervision.

Indirekter Weg:

NLP-Practitioner- Ausbildung mit 225 Lehreinheiten in 25 Tagen, 60 Lehreinheiten Supervision,
Coaching-Spezialisierung 120 Lehreinheiten in 12 Tagen, 150 Stunden fachliche praktische Arbeit.
Ausbildung zum Master-Practitioner mit 180 Lehreinheiten und 45 Lehreinheiten Supervision.

Praktische, fachliche Arbeit von 150 Stunden beinhaltet:

Peergruppen zur Übung und Anwendung der Methoden zwischen den Ausbildungseinheiten.
Literaturstudium -3 Fachbücher.
Lehrbuchpräsentation und Erstellung eines Handout.
Durchführung von 20 Coachingeinheiten und Dokumentation in Form von Protokollen. Diese werden von den Lehrcoachs supervidiert.
Erstellung der Diplomarbeit und deren Präsentation.

3. Supervision

Beim Direkten Weg sind zusätzlich 20 Stunden Einzelsupervision zur Selbstreflexion und Supervision der praktisch durchgeführten Fallbeispiele und Besprechung der Protokolle zu leisten.

4. Durchführung der Ausbildung

Die Ausbildung wird von ÖVNLP zugelassenen Lehrcoaches durchgeführt und supervidiert.
Coaching ist prozessorientiertes Begleiten von Personen bei der lösungs- und zielorientierten Problembearbeitung. Dieser prozessorientierter Ansatz ist Schwerpunkt der Ausbildung und wird von den Lehrcoaches demonstriert und vermittelt.

5. Diplomarbeit

Inhalte der Diplomarbeit:

1. Persönliches Profil als Coach
2. Eigenes Coachingkonzept
3. Zielgruppe mit Begründung
4. Angewandte Methodenkompetenz im Coaching
5. Zusammenfassung

Die genaue Ausführung der Diplomarbeit wird in Absprache mit den Ausbildern schriftlich festgelegt. Umfang 15- 20 Seiten. Die Arbeit wird im Rahmen des Abschlussprüfungsmoduls präsentiert.

6. Inhalte und Methoden der Ausbildung

- Rapport herstellen und aufrecht erhalten
- Pacing und Leading
- Kalibrierung
- Repräsentationssysteme
- Meta-Modell der Sprache
- Milton-Modell der Sprache
- Zielrahmen
- Repräsentationssysteme überlappen und übersetzen
- Erkennen und Utilisieren von spontanen Trancezuständen
- Metaphern kreieren
- Rahmen: Kontrast, Relevanz, als-ob, Backtrack
- Ankern: VAK
- Aktives und passives sinnesspezifisches Feedback
- Zielorientierte Steuerung der Wahrnehmung von inneren und äußeren Prozessen
- Dissoziation, Assoziation; 1.-, 2.-, 3.-Position
- Chunking
- Submodalitäten
- Logische Ebenen
- Zielorientiertes und ökologisches Ressourcenmanagement
- Kontext- und Bedeutungsreframing
- Strategien einschließlich T.O.T.E.-Modell
- Timeline
- Meta-Programme
- Kriterien und Werte
 - a) Identifizierung und Utilisierung
 - b) Hierarchie der Kriterien
 - c) Elizitation von komplexen Äquivalenzen
 - d) Anpassung und Veränderung von Kriterien
- Sleight of Mouth
- Fortgeschrittene Submodalitäten
- Fortgeschrittene Beliefarbeit
- Multi-Level-Kommunikation
- Verhandlungsmodelle, Konfliktmanagement
- Modelling, Vorgehensweise in einem Modelling-Projekt
- Arbeit mit Systemen (Gruppen, Familien, Teams)
- **Körperorientierte Entspannungstechniken**
- Symbolarbeit zur Entwicklung von Kreativität und Spiritualität.

Sachkompetenz

1. Entwicklung eines eigenen Angebotsprofils
2. Erstellen einer eigenen Coaching Konzeption
3. Selbstmarketing
4. Akquise
5. Kontraktmanagement: Auftragsklärung, Vereinbarung und Verträge
 1. Gestaltung von Angeboten
 2. Auftragsfallen
 - a) Reflektion der eigenen Funktion und Rolle im System des Auftraggebers
 - b) Herausarbeiten der Beziehung zwischen sozialem System und persönlichem Anliegen des Coachee
 - c) Wertschätzende und entwicklungsorientierte Grundeinstellung zu Coachee und Gesamtsystem
 3. Auftragserteilung
 - a) Falls Auftraggeber und Coachee nicht identisch sind:
 - (1) Vermittlung zwischen unterschiedlichen Anliegen zu beiderseitigem Nutzen
 - (2) Auftragsklärung mit Teams und Gruppen

Methodenkompetenz

- Rogers (personenzentrierter Ansatz)
- Klärung Provokativ
- Systemisch
- Fragetechniken
- Setting-Management
- Leitbildentwicklung
- Delegationstechniken
- Feedback-Tools
- Motivationstechniken
- Konfliktmanagement
- Kreativtheater
- Stärken/Schwächen-Potenzialanalyse
- Trancetechniken
- Erlebnispädagogische Integrationstechniken
- Rollen und Persönlichkeitsmodell
- Superlearning
- Mentaltraining
- Aufstellungsarbeit
- Time-line
- Energetische Psychologie

Gestaltung der Coaching - Beziehung und Interaktive Fähigkeiten

1. Herstellen einer das Coaching unterstützenden Atmosphäre

2. Beziehung zum/ Coachee

- a. Erkennen und Gestalten der jeweils angemessenen Beziehungsfom
- b. Erkennen und Beachten unterschiedlicher Phasen der Beziehungsbildung
- c. Erkennen und Klären von Projektionen / Übertragungen in der Coaching - Beziehung
- d. Anpassen der Arbeitsweise und der Beziehungsgestaltung an das Veränderungsanliegen
- e. Fähigkeit, dem Coachee in Lernerfahrungen durch unterschiedlichen Rollen und Beziehungskonstellationen zu vermitteln

3. Fähigkeit, verdeckte oder indirekte Kommunikation zielorientiert anzuwenden

4. Vergeben von entwicklungsfördernden Aufgaben

5. Klärung von Veränderungsanliegen und Veränderungsansatz

a) Entwickeln wohlgeformter Zielvereinbarungen

- (1) Erkennen und Klärung von Interessens-, Wert- oder Zielkonflikten
- (2) Erkennen und Hinterfragen von Werten und Überzeugungen
- (3) Herausarbeiten der aktuellen Position in Bezug auf gegebene Zielvorstellungen
- (4) Herausarbeiten der Wechselwirkungen (u.a. positive Absicht), welche den bisherigen Zustand aufrechterhalten
- (5) Elizitieren von Einflussmöglichkeiten (Fähigkeiten, Glaubenssätze, Werte, Primär- und Sekundärgewinne ...) zur Veränderung dieser Wirkungsmuster
- (6) Befähigung zur Klärung der systemischen Auswirkungen (Ökologie) dieser Anliegen

Fähigkeiten des Sprachgebrauchs

1. Informationen gewinnen durch Fragetechniken, wie Meta-Modell, Systemisches Fragen etc.
2. Sprachliches Führen durch Prozessanweisungen, Milton-Modell, Geschichten oder Metaphern
3. Nutzen unterschiedlicher Formen des Reframing oder kreativen Umdeutens
4. Förderndes Feedback, Backtracking, Kommentare und Reflektionen
5. Entwickeln geeigneter Beschreibungsformen für die Erfahrungswelt des Coachee auf unterschiedlichen Abstraktionsstufen und Ebenen (z.B. Rogers)
6. Erweitern der Erfahrungswelt des Klienten durch sprachliches Ergänzen, Angleichen und Führen
7. Strukturiertes Zusammenfassen der gewonnenen Informationen (Separator ...)

Fähigkeiten im Teamcoaching

1. Entscheidungskriterien entwickeln, ob Arbeit in
 - a) Einer-Setting
 - b) Zweier-Setting
 - c) Gruppen und Teams oder
 - d) Organisationskontext durchgeführt werden soll
2. Teamphasen: Forming, Storming, Norming, Performing
3. Allparteiliche Grundhaltung
4. Moderation
 - a) Teamprozessfördernde Techniken
 - b) Verschiedene Moderationstechniken
5. Fähigkeit, Teaminterventionen planmäßig oder situativ, proaktiv oder reaktiv durchführen zu können
6. Erkennen und Utilisieren von offenen und verdeckten Team-Prozessen
7. Zielfindungsprozesse für Teams
8. Methoden des Verknüpfens und Integrierens von unterschiedlichen Bedürfnissen
9. Klärung und Förderung der optimalen Positionierung aller Beteiligten
10. Klärung und Förderung eines synergetischen Austauschs der Beteiligten
11. Strategische Planung zukunftsorientierter Team-Prozesse
12. Arbeit mit Repräsentierungen von Team-Strukturen zur Klärung von Team-Aspekten
13. Klärung und Auseinandersetzung mit einschränkenden Erfahrungen im Team
14. Interventionsmuster für die Arbeit mit Krisensituationen
15. Klärung offener und verdeckter Aufträge

Methoden des Konfliktmanagements

1. Konfliktursachen elizitieren

2. Vorstellung verschiedener Konfliktmodelle
3. Konfliktbearbeitung durch Einzelarbeit und innere Prozesse
4. Konflikt - Coaching für Teams
5. Stresslösende Verfahren (z.B.: Trance-Techniken, Autogenes Training)
6. Umgang mit starken Emotionen
7. Krisenmanagement

Allgemeine Fähigkeiten der Prozessgestaltung

1. Einbringen von Prozessinstruktionen und Reframings
2. Fähigkeit, Prozesse auf verschiedenen Neurologischen Ebenen (R. Dilts) zu steuern. (zwischen Inhalt, Beziehung und Prozessebene unterscheiden)
3. Strukturierung von Phasen des Coaching-Prozesses, innerhalb einer Sitzung wie auch über den gesamten Zeitraum des Coachings.
4. Entwickeln und Gestalten von Ritualen für Veränderungs- und Übergangsprozesse
5. Entdecken und Verändern zirkulärer Wechselwirkungen in sozialen Systemen (systemische Verstrickungen)
6. Entdecken und Verändern zirkulärer Beziehungen zwischen Denken, Wahrnehmen und Handeln
7. Strategische Dekonstruktion und Neukonstruktion eines unterstützenden Weltbildes

7. Grundhaltung des Coaches

- Grundhaltung ethischer Verpflichtung gegenüber dem Leben
- Respektvoller Umgang mit unterschiedlichen Modellen der Welt
- Respekt vor der Andersartigkeit von Menschen
- Menschenbild, Leitbild, Ethik, Haltung, Integrität.

8. Zwischenprüfung

Nach Erstellung von 10 Fallbeispielen, wird die Fähigkeit Prozesse zu führen und zu begleiten bei einem Übungssetting überprüft. Die Überprüfung erstreckt sich über einen Tag und wird supervidiert.

9. Rückblick und Supervision anhand der Fallbeispiele

1. Erstellen einer Falldokumentation
2. Analyse und Veränderung von Langzeitprozessen
3. Fähigkeit zur Selbstreflektion
4. Supervision (kollegiale Supervision)
5. Zielgerichtete Erweiterung des eigenen Modells von der Welt
6. Fähigkeiten zur Herstellung des eigenen Gleichgewichts und persönliches Stressmanagement
7. Integration innerer Konflikte
8. Persönliche Kongruenz und Authentizität
9. Entwickeln, Erlernen und Anwenden neuer Strategien
10. Transfer der Erfahrung auf andere Aufträge und Kontexte

10. Anerkennungskriterien zum Lehrcoach, ÖVNLP

Über folgende Qualifikation und Erfahrung müssen die Ausbilder verfügen:

1. Anerkannte/r NLP-Lehrtrainer/in, ÖVNLP seit mind. 3. Jahren
2. 500 Std. Trainingserfahrung seit der LT- Ernennung, diese sind entsprechend schriftlich nachzuweisen
3. In den letzten drei Jahren NLP-Practitioner-ausbildungen und NLP-Master-Practitioner- Ausbildungen durchgeführt
4. Drei Jahre Coachingerfahrung mit mind. 150 Coachingsstunden.

Nachweis durch Auflistung der Coachingterminen. 3 Referenzen mit Falldokumentationen müssen dem ÖVNLP vorgelegt werden.

5, Für den Lehrcoach besteht die Verpflichtung zur Weiterbildung. Der Umfang umfasst jährlich 30 Lehreinheiten Supervision.

11. Übergangsregelung

Personen, die bereits eine Coachingausbildung haben, können diese, falls alle Bedingungen dieses Curriculums erfüllt sind, bis spätestens 31.12.2004 bei einem Lehrcoach, ÖVNLP upgraden auf „Dipl. Coach, ÖVNLP“. Der Lehrcoach, ÖVNLP darf nur dann zertifizieren, wenn entweder dieses Curriculum bereits in der Coachingausbildung erfüllt wurde oder wenn der/ie Teilnehmer/in bei ihm fehlende Inhalte nachholt.

Laufende Coachingausbildungen können bis zum 31.12.2005 an dieses Curriculum angepasst werden, wenn ein entsprechender Antrag von den Lehrcoaches, ÖVNLP schriftlich gestellt wurde und die Prüfungsgebühr in Höhe von 100 Euro an den AFK des ÖVNLP entrichtet wurde.

Die AFK prüft auf schriftlichen Antrag von Mitgliedern, Zertifikate und Ausbildungsinhalte einer bereits abgeschlossenen Coachingausbildung gegen eine Gebühr von 100 Euro und stellt fest, was evtl. noch nachgeholt werden muss.